

# **How employees' monitoring perceptions affects organizational trust: the moderating role of organizational justice**

**Rossana Sarra**

Dissertation written under the supervision of Ishani Aggarwal

Dissertation submitted in partial fulfilment of requirements for the IMSc in Management with major in Marketing, at the Universidade Católica Portuguesa and for the Master in Business Administration, at the Escola Brasileira de Administração Pública, Fundação Getulio Vargas, 1.12.2016.

## **Abstract**

How should organizations react to nowadays working context? Should technologic innovations in terms of employees' behaviour surveillance be embraced and adopted by companies? What could be the implications of these practices?

This study, based on an input-process-output model, seeks to investigate how monitoring employees may affect their attitudes towards the organization, more in specific, the focus will be on one variable: workers' trust towards the organization. The research further proposes to determine whether the four organizational justice constructs significantly moderate the relationship between perceived monitoring and organizational trust.

This research applied a quantitative research method, consisting on the analysis of responses obtained to a previously developed survey. Regression analysis was used in order to understand the relationship between monitoring in the workplace and trust towards the organization and to clarify the role played by the four dimensions of organizational justice.

Inconsistently with the hypotheses developed, the results indicate that monitoring employees cannot be considered a factor, which negatively impacts the trust towards the organization. Likewise, the organizational justice domain does not significantly moderate this relationship: the four different organizational justice constructs reported statistically insignificant scores of interaction on the main relationship.

Finally, the implications of the results are discussed with respect to clarifying possible explanation for the obtained outcomes and propose solutions to improve future studies in this area.

*Keywords: organizational justice, perceived monitoring, organizational trust, workplace surveillance*

## Resumo

Como as organizações devem reagir ao contexto atual de trabalho? As inovações tecnológicas em termos de vigilância do comportamento dos trabalhadores devem ser adotadas pelas empresas? Quais poderiam ser as implicações dessas práticas? Este estudo, baseado em um modelo input-process-output, busca investigar como os empregados de monitoramento podem afetar suas atitudes em relação à organização, mais especificamente, o foco será em uma variável: a confiança dos trabalhadores na organização.

A pesquisa propõe ainda determinar se os quatro construtos da justiça organizacional moderam significativamente a relação entre o monitoramento percebido e a confiança organizacional. Esta pesquisa aplicou um método de pesquisa quantitativa, consistindo na análise de respostas obtidas a um questionário previamente desenvolvido. A análise de regressão foi utilizada para compreender a relação entre monitoramento no local de trabalho e confiança na organização e esclarecer o papel desempenhado pelas quatro dimensões da justiça organizacional. Inconsistentemente com as hipóteses desenvolvidas, os resultados indicam que os empregados de monitoramento não podem ser considerados um fator que afeta negativamente a confiança para com a organização.

Da mesma forma, o domínio da justiça organizacional não modera significativamente essa relação: os quatro diferentes construtos de justiça organizacional relataram valores estatisticamente insignificantes de interação na relação principal. Finalmente, as implicações dos resultados são discutidas no sentido de esclarecer possíveis explicações para os resultados obtidos e propor soluções para melhorar futuros estudos nesta área.

*Palavras-chave: justiça organizacional, monitoramento percebido, confiança organizacional, vigilância no local de trabalho*